

**JUNTA ESTATAL DE CONTROL DE RECURSOS DE AGUA
RESOLUCIÓN NÚMERO 2021-**

CONDENANDO EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y LA INJUSTICIA RACIAL Y FORTALECIENDO EL COMPROMISO CON LA EQUIDAD RACIAL, LA DIVERSIDAD, LA INCLUSIÓN, EL ACCESO Y EL ANTIRACISMO

DADO QUE:

1. Como parte de la Agencia de Protección Ambiental de California (California Environmental Protection Agency, «CalEPA», por sus siglas en inglés), la misión compartida de la Junta Estatal de Control de Recursos de Agua (la Junta Estatal de Agua) y de las nueve Juntas Regionales de Control de Calidad del Agua (Juntas Regionales de Agua), colectivamente conocidas como las Juntas de Agua, consiste en preservar, mejorar, y restablecer la calidad de los recursos de agua, así como del agua potable de California, para la protección del medio ambiente, la salud pública y todos sus usos beneficiosos, y para garantizar la asignación adecuada de los recursos de agua y el uso eficiente en beneficio de las generaciones presentes y futuras. En relación con esta misión, las Juntas de Agua aceptan la responsabilidad que les corresponde para luchar contra el racismo estructural e institucional y promover la causa de la equidad racial. Según la Alianza de Gobierno sobre la Raza y la Equidad (Government Alliance on Race and Equity, «GARE», por sus siglas en inglés), la equidad racial se demuestra cuando la raza ya no se puede utilizar como predictor de los resultados de vida y se mejoran los resultados de vida para todos los grupos.
2. Históricamente, las agencias gubernamentales utilizaban la raza para establecer estructuras y sistemas que continúan teniendo resultados diferentes para diferentes razas, lo que incluye puntos de desigualdad en cuanto a la riqueza, la salud y el medio ambiente. Como la raza está relacionada con muchas, si no todas, otras identidades marginadas, abordar las desigualdades raciales y tenerlas como prioridad mejora los resultados para otras comunidades marginadas.
3. El mapa de la Historia de la Contaminación y los Prejuicios de 2021 de CalEPA demuestra que los vecindarios históricamente discriminados están "generalmente asociados con peores condiciones ambientales y una mayor vulnerabilidad a los efectos de la contaminación para la población en la actualidad". Además, las personas Negras, indígenas y de color están desproporcionadamente representadas en los vecindarios que están más degradados a nivel ambiental y aún experimentan serias brechas de riqueza dependiendo de su raza, brechas que son causadas por la discriminación y otras prácticas de uso de la tierra.
4. La herramienta de mapeo CalEnviroScreen de la Oficina de Evaluación de Riesgos para la Salud Ambiental (Office of Environmental Health Hazard Assessment, «OEHHA», por sus siglas en inglés) identifica las comunidades que se ven desproporcionadamente afectadas por una combinación de factores relacionados

con el estrés ambiental y las desventajas socioeconómicas. La actualización de 2021 de la herramienta revela que el 10% más alto de los vecindarios menos contaminados tienen una población de personas blancas del 72%, mientras que el 10% más alto de los vecindarios más contaminados tienen como residentes a un 89% de personas negras, indígenas y de color.

5. Además, los datos del censo de la fuerza laboral del estado de California de 2020 muestran que el 43% de la población del estado es blanca, sin embargo, aproximadamente el 56% de la fuerza laboral de las Juntas de Agua y el 68% de la administración de las Juntas de Agua es de raza blanca. Solo el 42% de la fuerza laboral de las Juntas de Agua y el 32% de su administración son personas Negras, indígenas y de color, en comparación con el 63% de la población de estas razas en el estado.
6. Las fuentes de agua contaminadas tienen un impacto desproporcionado en las comunidades de bajos ingresos y las comunidades de personas negras, indígenas y de color en todo California, lo que agrava aún más las desigualdades persistentes, como se puede ver en los datos recopilados por el Marco del Derecho Humano al Agua y la Herramienta de datos 1.0 (publicados en enero de 2021).
7. En septiembre de 2012, con la promulgación de la sección 106.3 del Código de Aguas (Water Code, en inglés), California se convirtió en el primer estado de la nación en reconocer el derecho humano al agua de manera legislativa. Dice, en parte, "... todo ser humano tiene derecho a agua potable, limpia, asequible y accesible, adecuada para el consumo humano, para la cocina y para fines sanitarios".
8. En febrero de 2016, para promover la implementación de la sección 106.3 del Código de Aguas, la Junta Estatal de Agua adoptó la [Resolución número 2016-0010](#), "El derecho humano al agua como valor fundamental y liderar su implementación en los programas y actividades de la Junta de Agua". La Resolución número 2016-0010 incluye orientación para que el personal de las Juntas de Agua trabaje con las partes interesadas para mejorar la administración de los programas y proyectos de la Junta Estatal de Agua para hacer que el derecho humano al agua se convierta en una realidad.
9. Entre 2016 y 2019, las Juntas Regionales de Agua de la Costa Norte, Costa Central, Valle Central y Santa Ana adoptaron resoluciones similares, elevando y enfatizando aún más la importancia del derecho humano al agua en el trabajo de las Juntas de Agua, así como la necesidad de mejorar la administración de los programas y proyectos de las Juntas de Agua para hacer que el derecho humano al agua se convierta en una realidad.
10. En marzo de 2017, la Junta Estatal de Agua adoptó la [Resolución número 2017-0012](#), "Respuesta Integral al Cambio Climático", la cual tiene un enfoque proactivo en cuanto al cambio climático en todas las acciones de la Junta de Agua, incluida la regulación del agua potable, la protección de la calidad del agua, la diversificación

de los suministros regionales de agua y la asistencia financiera. Se espera que los efectos del cambio climático, los cuales incluyen cambios extremos en los patrones del ciclo del agua, inundaciones, un aumento del nivel del mar y un aumento del calor, sean más severos cada año, lo que pondrá en peligro el acceso a agua segura y asequible, aumentará la demanda del financiamiento ya limitado para infraestructuras de agua y aguas residuales, y presentará un mayor riesgo de resultados sanitarios y económicos negativos acumulativos para todas las comunidades. Los impactos del cambio climático afectan de manera desproporcionada a las personas negras, indígenas y de color, y a las comunidades sin hogar.

11. Entre 2017 y 2018, las Juntas Regionales de Agua de San Diego, Los Ángeles y Lahontan adoptaron resoluciones similares para dirigir al personal para que aborde los impactos del cambio climático. Además de adoptar resoluciones específicas sobre el cambio climático, las Juntas Regionales de Agua de la Bahía de San Francisco, Los Ángeles y el Valle Central han desarrollado e implementado planes de acción contra el cambio climático.
12. En los últimos años, California ha aprobado leyes y obligaciones cruciales, administradas e implementadas por las Juntas de Agua, para financiar proyectos que remedien los daños o la amenaza de daños a la salud, la seguridad y el medio ambiente causados por la contaminación existente o posible de las aguas superficiales y subterráneas. Estas normas incluyen, entre otras, el Proyecto de Ley del Senado (Senate Bill, «SB», por sus siglas en inglés) 445 (2014), que establece el Programa de Subcuenta de Limpieza de Sitios (Site Cleanup Subaccount Program); la Ley de Mejora de la Calidad, el Suministro y la Infraestructura del Agua (Water Quality, Supply, and Infrastructure Improvement Act) de 2014 (Propuesta 1); la Ley de California sobre Sequías, Agua, Parques, Clima, Protección Costera y Acceso al Aire Libre para Todos (California Drought, Water, Parks, Climate, Coastal Protection, and Outdoor Access For All Act) de 2018 (Propuesta 68); y SB 828 (2016), que establece el Programa de Subvenciones de Agua potable para Escuelas (Drinking Water for Schools Grant Program). Muchos de estos programas destinan o buscan fondos específicamente para proyectos en comunidades desfavorecidas y severamente desfavorecidas, lo cual promueve aún más la justicia ambiental y económica y lleva a la práctica el objetivo de tener agua potable segura para todos.
13. En 2019, el estado de California promulgó el SB 200, estableciendo el Fondo de Agua Potable Segura y Asequible (Safe and Affordable Drinking Water Fund), de \$130 millones anuales. Junto con el SB 200, la Junta Estatal de Agua creó el Programa de Financiamiento Seguro y Asequible para la Equidad y la Resiliencia (Affordable Funding for Equity and Resilience, «SAFER», por sus siglas en inglés) para promover el derecho humano al agua. El programa SAFER incluye estrategias de regulación, de financiamiento y de participación pública con el fin de encontrar soluciones a largo plazo para la cantidad estimada de 1 millón de residentes de California que no tienen acceso a agua potable segura, promoviendo así la justicia ambiental y económica.

14. En 2021, la Junta Estatal de Agua publicó la Evaluación de las Necesidades de Agua Potable (Drinking Water Needs Assessment) de SAFER 2021, la cual:
(1) identifica los pequeños sistemas de agua y los pozos domésticos de California que no proporcionan o están en riesgo de no proporcionar acceso a agua potable segura; (2) estima el costo de las soluciones provisionales y a largo plazo para estos sistemas; y (3) determina la brecha de financiamiento estatal y los desafíos de asequibilidad que pueden representar barreras para implementar estas soluciones. Hay aproximadamente 345 sistemas que no cumplen con los objetivos del derecho humano al agua. Además, la evaluación de necesidades identificó 617 sistemas de agua públicos en riesgo, 611 pequeños sistemas de agua estatales en riesgo y 80 000 pozos domésticos en riesgo. También identificó 13 sistemas de agua tribales regulados por el gobierno federal que no cumplen con los objetivos del derecho humano al agua y 22 sistemas de agua tribales en riesgo.
15. Desde 2018, las Juntas de Agua han estado participando en GARE, una red internacional de organizaciones gubernamentales que trabajan para alcanzar la equidad racial y para promover las oportunidades para todos. La red GARE utiliza un modelo de cambio de equidad racial comprendido en las etapas iterativas de normalización, organización y puesta en práctica.
16. Desde 2019, el personal de las Juntas de Agua ha participado de forma activa en el equipo de equidad racial de CalEPA, el cual está implementando el "Plan para Lograr la Equidad Racial" (Plan to Achieve Racial Equity) de la agencia. Aproximadamente 40 miembros del personal de las Juntas de Agua están participando en cinco sub-equipos enfocados en uno de los siguientes resultados específicos: (1) mejorar el acceso a datos e información sobre la equidad racial; (2) mejorar la comunicación con comunidades y socios; (3) mejorar el acceso de idioma; (4) capacitaciones de equidad racial para la fuerza laboral de CalEPA; y (5) mejorar las prácticas de contratación, retención y promoción relacionadas con la fuerza laboral para promover la equidad racial como parte del rol de protección ambiental que cada junta, departamento y oficina comparte con CalEPA.
17. En 2019, las Juntas de Agua publicaron el documento, "Plan de Acción Inmediato de Prácticas de Contratación para Promover la Diversidad de la Fuerza Laboral en las Juntas de agua" (Immediate Hiring Practices Action Plan for Advancing Workforce Diversity at the Water Boards), el cual está alineado con las "Prácticas para Promover la Equidad Racial en la Planificación de la Fuerza Laboral" (Practices to Advance Racial Equity in Workforce Planning) de CalEPA. Ambos documentos fueron desarrollados para describir de forma más concreta los beneficios de una fuerza laboral diversa y para identificar prácticas para promover la equidad racial. El plan de las Juntas de Agua pide a los gerentes y supervisores responsables de la contratación que tomen acciones específicas a corto plazo para mejorar la diversidad de la fuerza laboral mientras se desarrolla un plan más exhaustivo.

18. En abril y mayo de 2020, CalEPA colaboró con GARE para realizar una encuesta al personal de todas las juntas, departamentos y oficinas de CalEPA, incluyendo a las Juntas de Agua, para establecer el progreso de referencia en cuanto a los esfuerzos para promover la equidad racial. Las respuestas muestran que, en la fuerza laboral de las Juntas de Agua, las Juntas de Agua están comenzando a normalizar las conversaciones sobre la equidad racial, estableciendo un lenguaje compartido, una serie de hechos aceptados, y los enfoques necesarios para fomentar la equidad racial. Además, el reporte resumido de las respuestas del personal de las Juntas de Agua indica que es necesario hacer más trabajo para normalizar aún más la equidad racial, e incluye una recomendación específica para que las Juntas de Agua enfoquen el trabajo de equidad racial con referencia a las perspectivas y a las experiencias de las personas Negras que forman parte del personal. En general, las respuestas de la encuesta confirman firmemente la necesidad de tener capacitación y herramientas adicionales para promover la equidad racial y para una mejor comunicación con el personal.
19. Durante su reunión del 18 de agosto de 2020, la Junta Estatal de Agua ordenó al personal que implementase una iniciativa de equidad racial. El Director Ejecutivo Sobeck estableció el Comité Directivo y Grupo de Trabajo de Equidad Racial (Racial Equity Steering Committee and Working Group) para promover la iniciativa. La responsabilidad del Comité Directivo de Equidad Racial es asegurar que el equipo de liderazgo siga comprometido con promover la equidad racial, así como dirigir el progreso del Grupo de Trabajo para implementar las siguientes prioridades: (1) establecer una base interna y externa de participación que valore la escucha y la colaboración con el fin de impulsar la acción; (2) crear una resolución sobre equidad racial que será considerada por la Junta Estatal de Agua para su adopción y también utilizada por las Juntas Regionales de Agua para ayudarles con sus propias resoluciones; y (3) desarrollar estrategias y planes de acción de equidad racial para guiar los esfuerzos de las Juntas de Agua con el fin de institucionalizar la equidad racial.
20. En noviembre y diciembre de 2020, el Comité Directivo y Grupo de Trabajo de Equidad Racial organizaron cuatro sesiones públicas de escucha para solicitar comentarios sobre los desafíos que enfrentan las personas Negras, indígenas y de color, y cómo las Juntas de Agua pueden facilitar la participación equitativa de estas comunidades en sus procesos de toma de decisiones y desarrollo de políticas. Los comentarios de los participantes incluyeron varios temas comunes, incluyendo: una desconfianza generalizada en cuanto al gobierno; sentimientos de estar excluidos de los procesos de toma de decisiones que en última instancia los afectan personalmente; no sentirse escuchados al presentar problemas a las Juntas de Agua o no sentir que su participación finalmente produce cambios; el deseo de tener más evidencia que indique que el gobierno estatal está comprometido a proporcionar agua potable a las comunidades desfavorecidas; y un sentimiento de preocupación relacionado con que los tomadores de decisiones y el personal de las Juntas de Agua no reflejen la diversidad de las comunidades para las cuales trabajan.

21. En marzo de 2021, el Comité Directivo y Grupo de Trabajo para la Equidad Racial organizó sesiones de escucha para el personal de las Juntas de Agua, con el fin de aprender más sobre cómo las Juntas de Agua pueden promover un lugar de trabajo donde todo el personal sienta que pertenece y que puede contribuir, y donde los impactos del racismo institucional estén siendo reconocidos, abordados y eliminados. Para promover una discusión abierta y honesta, cada sesión fue facilitada por consultores profesionales de equidad racial. Durante las sesiones, surgieron varios temas comunes, incluyendo: una falta de oportunidades para aumentar la diversidad y promover la inclusión dentro de la fuerza laboral generalizada; la necesidad de tener capacitación obligatoria para todo el personal de las Juntas de Agua en materia de equidad racial, racismo, prejuicios implícitos y competencia cultural; la importancia de obtener recursos que apoyen los esfuerzos de equidad racial; y la necesidad de utilizar una lente de equidad racial con respecto a los procesos de toma de decisiones de las Juntas de Agua, algo que debe incluir oportunidades más significativas para la participación comunitaria.
22. Aunque el trabajo de justicia ambiental y equidad racial de las Juntas de Agua comenzó antes de 2020, la fuerte reacción en el país y en todo el mundo contra el racismo hacia las personas Negras y las protestas relacionadas con el movimiento de Las Vidas Negras Importan (Black Lives Matter) en 2020, aceleró e informó la decisión de la Junta de Agua de desarrollar una iniciativa, una resolución y más tarde un plan de acción correspondiente, con el fin de abordar las desigualdades raciales dentro de las Juntas de Agua y a través del trabajo de las Juntas de Agua.
23. Históricamente, los programas de las Juntas de Agua han sido responsables de establecer un marco estructural que perpetuaba los puntos de desigualdad basados en la raza. Estas desigualdades persisten hoy y, antes de esta resolución, las Juntas de Agua no habían reconocido de manera explícita el papel del racismo en la creación de desigualdades de asequibilidad y acceso a agua limpia y segura, así como en relación con la asignación y protección de los recursos de agua. Con el objetivo de llegar a una reconciliación, la Junta Estatal de Agua ahora reconoce lo siguiente:
 - a. Que la supremacía blanca es un sistema de explotación y opresión de naciones y pueblos de color, el cual es perpetuado sistémica e institucionalmente por parte de personas blancas, con el propósito de mantener y defender un sistema de riqueza, poder y privilegios. En los Estados Unidos, la supremacía blanca tuvo como resultado el genocidio y la reubicación forzosa de pueblos indígenas para facilitar el reasentamiento de personas blancas y la esclavización de personas Negras para el beneficio económico de los blancos. La supremacía blanca se ha beneficiado de muchas otras políticas gubernamentales dirigidas a personas de color, lo que incluye, por ejemplo, las restricciones de inmigración enfocadas en la raza, el internamiento de los japoneses estadounidenses, las políticas de exclusión relacionadas con la vivienda, y la falta de inversión en las comunidades de color.

- b. Las ideologías relacionadas con la supremacía blanca han sido la base de muchas políticas gubernamentales durante siglos y han creado desigualdades raciales persistentes, así como sistemas de opresión profundamente arraigados. El impacto de la toma de decisiones y de las políticas federales, estatales y locales establecidas hace décadas sigue traduciéndose como desafíos para las personas Negras, indígenas y de color, y estas poblaciones aún hoy se ven forzadas a luchar contra los efectos persistentes de las desigualdades raciales históricas, cuya raíz son esas decisiones y políticas gubernamentales.
 - c. La colonización, el desplazamiento y el asesinato de los pueblos indígenas en los Estados Unidos han contribuido a la pérdida de las prácticas de manejo de las cuencas de agua que apoyaban las formas de vida tradicionales de los pueblos indígenas. Las cuencas hoy se manejan en gran medida en el contexto de desvíos de agua a gran escala para usos beneficiosos municipales, industriales, agrícolas y comerciales, en detrimento de los usos locales tradicionales y de los pueblos indígenas que dependen de ellos.
 - d. Históricamente, las expropiaciones de tierras de personas Negras, indígenas y de color han tenido y continúan teniendo consecuencias a largo plazo que van más allá de la pérdida de las tierras en sí. Estas consecuencias incluyen la pérdida de los derechos de agua asociados a las tierras, junto con la pérdida de otros recursos naturales de valor, la falta de acceso a servicios gubernamentales asequibles y confiables, y la reubicación forzosa a áreas con menos recursos o con recursos de menor calidad.
 - e. El gobierno de California ha jugado un papel en la perpetuación histórica e institucional de las desigualdades raciales que aún hoy enfrentan las personas Negras, indígenas y de color. En California, la raza es un factor que predice el acceso a los servicios gubernamentales que recibe una persona y a su calidad, y esto incluye el acceso a agua potable y segura para beber, así como servicios asequibles para apoyar el saneamiento y la recolección, tratamiento y reutilización de aguas residuales. De hecho, la raza es el factor de predicción más robusto para el acceso a agua y saneamiento.
 - f. Para representar y servir mejor a las comunidades de California, las Juntas de Agua deben abordar la conexión entre el manejo del agua y el racismo sistémico e institucional.
24. A una escala comunitaria, la raza está altamente correlacionada con los lastres más severos debidos a la contaminación. Sin embargo, ninguna de las políticas, programas o planes de las Juntas de Agua considera o aborda las desigualdades raciales de manera específica. Como agencia gubernamental con la función de garantizar el acceso a agua limpia, segura y asequible para todos los residentes de

California, la Junta Estatal de Agua admite que existe una necesidad de reconocer la desigualdad racial y de tomar medidas para abordar la desigualdad racial tanto dentro de la agencia, como en los programas de las Juntas de Agua para las comunidades a las que servimos.

POR LO TANTO, SE RESUELVE QUE:

La Junta Estatal de Control de Recursos de Agua:

1. Condena los actos de racismo, xenofobia, supremacía blanca y racismo institucional y sistémico; adopta la equidad, la diversidad y la inclusión raciales como valores básicos; y reconoce el papel de las agencias gubernamentales, lo que incluye a las Juntas de Agua, en cuanto a corregir las desigualdades raciales y eliminar el racismo institucional y sistémico.
2. Se compromete a asegurar que la equidad racial, la diversidad, la inclusión y la justicia ambiental sean elementos fundamentales en nuestro trabajo al implementar nuestra misión, de modo que el acceso creado por la Junta Estatal de Agua y los resultados sobre los que influye no estén determinados por la raza de una persona y los beneficios se compartan de manera equitativa entre todos.
3. Se compromete a enfocar su trabajo y la toma de decisiones en las personas Negras, indígenas y de color, las cuales están desproporcionadamente representadas en las comunidades más vulnerables y en las poblaciones sin hogar, a la vez que asegura que todos los beneficios de los programas de las Juntas de Agua estén disponibles para todas las personas.
4. Reafirma nuestro compromiso de defender la ley de California del derecho humano al agua, defender la resolución de la Junta Estatal de Agua en cuanto al derecho humano al agua y demostrar que todos los seres humanos en California, incluidas las personas Negras, indígenas y de color, merecen seguridad, limpieza, asequibilidad y agua accesible adecuada para el consumo humano, para la cocina y para fines sanitarios.
5. Reafirma nuestro compromiso de asegurar la limpieza de los suelos, el vapor del suelo y el agua subterránea contaminados; el control de los desechos depositados en la tierra y en aguas superficiales; y la reparación de aguas superficiales deterioradas, todo ello con el fin de proteger la salud pública y la calidad ambiental en todas las comunidades, particularmente en las comunidades de color que se ven desproporcionadamente afectadas por la contaminación ambiental.
6. Se compromete a expandir la implementación de la Resolución sobre el Cambio Climático (Climate Change Resolution) de la Junta Estatal de Agua, para abordar los efectos del aumento del nivel del mar y las condiciones hidrológicas extremas, las cuales van desde la sequía hasta las inundaciones, en las comunidades de personas Negras, indígenas y de color.

7. Solicita al personal que, para enero de 2022, formule una propuesta para establecer una Oficina de Equidad, Diversidad e Inclusión con el fin de lograr un lugar de trabajo, fuerza laboral y resultados laborales que reflejen la equidad racial.
8. Solicita al personal que normalice las conversaciones sobre equidad racial y promueva una fuerza laboral que integre la equidad racial en nuestro trabajo de manera competente tomando las siguientes medidas: (1) desarrollar e implementar planes de capacitación que fomenten la equidad racial, la diversidad, la inclusión y la justicia ambiental; (2) incorporar conceptos de equidad racial en los cursos de capacitación obligatorios de las Juntas de Agua existentes; (3) educar al personal sobre las leyes de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity, «EEO», por sus siglas en inglés), así sobre como sobre el proceso de la Oficina de EEO de las Juntas de Agua en cuanto a prevenir y responder a las quejas de discriminación, acoso, intimidación o represalias; (4) desarrollar políticas que fomenten una fuerza laboral racialmente diversa y equitativa, asegurando que el Plan de Acción Inmediato de Prácticas de Contratación de las Juntas de Agua aborde el reclutamiento, la contratación, la retención, la promoción, la planificación de sucesiones, la orientación, el alcance de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (Science, Technology, Engineering, Mathematics, «STEM», por sus siglas en inglés) y el desarrollo de liderazgo; y (5) asociarse con otras organizaciones para expandir las oportunidades para el desarrollo comunitario de capacidades.
9. Solicita al personal que desarrolle estrategias para interactuar de manera eficaz con las comunidades de personas Negras, indígenas y de color y conectar con ellas; haciendo partícipes a las tribus, a las partes interesadas y a otras partes interesadas en nuestros procesos de toma de decisiones; proporcionando oportunidades accesibles, abiertas y transparentes para que las personas participen en nuestras reuniones, audiencias y talleres públicos; mejorando nuestras comunicaciones al abordar las barreras a la participación pública, incluido el acceso en cuanto a idioma, elementos digitales y hora del día; y conociendo a la gente en sus comunidades y espacios para conocer mejor sus perspectivas.
10. Solicita al personal que desarrolle e implemente un Plan de Acción de Equidad Racial que describa una visión para la equidad racial, además de acciones específicas que la Junta Estatal de Agua tomará para eliminar los sistemas que perpetúan las inequidades raciales, a la vez que establece nuevos sistemas resilientes.
 - a. El plan debe incluir metas, objetivos, acciones, cronogramas y métricas; incorporar a todas las divisiones, oficinas y programas de la Junta Estatal de Agua; y abordar todos los aspectos de nuestro trabajo, lo que incluye los aspectos señalados anteriormente en esta resolución, así como los planes de control de calidad del agua, las políticas, los permisos, la aplicación, la garantía de cumplimiento con normativas, la contratación, el financiamiento, las adquisiciones, la reparación de sitios, la supervisión y la administración de los derechos de agua.

- b. El personal fomentará un marco estructural de transparencia, responsabilidad y mejora continua para nuestro trabajo de equidad racial, estableciendo métricas y el uso de métodos de recopilación de datos cuantitativos y cualitativos para medir y evaluar el progreso de las Juntas de Agua en cuanto a la implementación de tales métricas; implementando la equidad en nuestros sistemas, prácticas y políticas; y diversificando la fuerza laboral de las Juntas de Agua.
 - c. El personal incluirá un marco para analizar cómo las decisiones y las recomendaciones del personal a la junta pueden afectar a las comunidades de personas Negras, indígenas y de color.
 - d. El personal deberá presentar el plan de acción a la Junta no más tarde de un año después de adoptar esta resolución, e informar sobre el progreso de su implementación cada año a partir de ese momento.
 - e. El personal proporcionará actualizaciones sobre la implementación del plan al menos trimestralmente como parte del Reporte del Director Ejecutivo.
11. Anima a las nueve Juntas Regionales de Agua a aceptar esta resolución, o una resolución similar, que condene el racismo, la xenofobia y la injusticia racial; afirma su compromiso con la equidad, la diversidad, la inclusión y la lucha contra el racismo; y prioriza este importante trabajo en general.

CERTIFICACIÓN

El suscrito Secretario de la Junta Estatal de Agua por la presente certifica que lo anterior es copia completa, verdadera y correcta de una resolución debida y regularmente adoptada en una reunión de la Junta Estatal de Control de Recursos de Agua que tuvo lugar el **[Instruction: Insert date]**.

Jeanine Townsend
Secretaria de la Junta